LIM SENG HUAT

lwn.

FIAMMA SDN. BHD.

MAHKAMAH RAYUAN, KUALA LUMPUR
LAMIN MOHD. YUNUS PMR
ABU MANSOR ALI HMR
AHMAD FAIRUZ SHEIKH ABD. HALIM HMR
[RAYUAN SIVIL NO. W-04-93-95]
16 JULAI 1996

PERHUBUNGAN PERUSAHAAN: *Mahkamah Perusahaan - Fungsi dan bidangkuasa - Samada hanya memberi tafsiran kepada hak dan obligasi kontraktual pihak-pihak yang bertikai - Samada boleh memberi apa jua hak dan keistimewaan kepada mana-mana pihak yang difikirkan munasabah - Akta Perhubungan Perusahaan 1967 ss. 20(3), 30(6).*

PERHUBUNGAN PERUSAHAAN: *Award - Gaji kebelakangan, pampasan dan bonus - Perkiraan yang wajar - Samada gaji boleh meliputi komisyen - Award mengenai bonus - Samada boleh dibuat oleh tribunal - Samada bergantung kepada budibicara majikan.*

INTERPRETASI: *Mahkamah Perusahaan - Fungsi dan bidangkuasa - Section 30(6) Akta Perhubungan Perusahaan - Perkataan-perkataan "The Court shall not be restricted to the specific relief claimed" dan "may include in the award any matter or thing which it thinks necessary or expedient for the purpose of settling ... the reference to it under s. 20(3)" - Tafsiran yang wajar.*

Perayu adalah pekerja responden yang telah ditamatkan perkhidmatannya pada 11 April 1991. Kesahihan pemecatan perayu telah diperdebatkan di Mahkamah Perusahaan, di mana diputuskan bahawa perayu telah dipecat tanpa sebab yang munasabah, dan ekoran itu, perintah dibuat agar perayu dibayar (i) gaji kebelakangan (ii) pampasan sebagai ganti pengembalian jawatan (iii) bonus tahunan sebanyak RM 1500 bagi tahun-tahun 1991 dan 1992.

Fakta menunjukkan bahawa sewaktu dipecat perayu mendapat gaji pokok sebanyak RM 550 sebulan, tetapi memperolehi komisyen penjualan pada kadar RM 3000 sebulan purata. Mahkamah Perusahaan, dalam memberi perintah dan awardnya itu, telah mengambilkira komisyen yang sepatutnya diperolehi perayu di atas, dan seterusnya, dalam perkiraan yang dibuatnya berhubung pembayaran gaji kebelakangan dan pampasan tersebut, telah mencampurkan komisyen ini kepada gaji pokok perayu.

Responden memohon perintah *certiorari* bagi mengenepikan keputusan Mahkamah Perusahaan di atas, dan berhujah di hadapan Mahkamah Tinggi, berdasarkan kes *Asia Motos Co. (K.L.) Sdn. Bhd. v. Ram Raj & Anor*, bahawa Mahkamah Perusahaan telah silap dalam keputusannya dan telah bertindak tanpa atau diluar bidangkuasa, oleh kerana komisyen bukanlah sebahagian daripada gaji seseorang pekerja. Dihujahkan juga bahawa komisyen perlu didasarkan kepada penjualan yang sebenar dan tidak boleh ditetapkan oleh Mahkamah secara arbitrari. Mahkamah Tinggi telah menerimapakai hujah responden, dan akibatnya adalah pemberian perintah *certiorari* kepada responden.

Perayu merayu dan, memetik kes *Dr. A. Dutt v. Assunta Hospital* dan *Harpers Trading (M) Sdn Bhd V. National Union of Commercial Workers*, berhujah bahawa Mahkamah Perusahaan mempunyai bidangkuasa yang luas dalam menyelesaikan pertikaian perdagangan, dan berkuasa untuk mencipta hak dan obligasi baru antara pihak-pihak di mana hak atau obligasi berkenaan difikirkan perlu demi keamanan perusahaan. Dihujahkan juga bahawa kes *Asia Motors* adalah melibatkan pengertian gaji pokok di bawah Akta Majlis Penetapan Gaji 1947, dan dengan itu prinsip mengenai komisyen yang diperkatakan di dalamnya tidak boleh digunapakai dalam kes semasa.

Diputuskan:

Oleh Ahmad Fairuz Sheikh Abd Halim HMR (menyampaikan penghakiman Mahkamah):

[1] Mahkamah ini bersetuju dengan hujah perayu bahawa pengertian yang diberi kepada "commission" oleh kes *Asia Motors* tidak patut digunapakai dalam rayuan ini.

[2] Dalam kes semasa, fakta menunjukkan bahawa (a) komisyen perayu adalah pendapatan yang lebih banyak daripada gaji pokoknya (b) tiada keterangan yang menunjukkan bahawa perayu tidak menerima komisyen dalam bulan-bulan tertentu dan (c) pemecatan perayu adalah tanpa sebab atau alasan yang berpatutan. Oleh hal yang demikian, berdasarkan otoriti, dan juga peruntukan-peruntukan s. 30(1), (4) & (5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, perayu sepatutnyalah dibayar komisyennya itu sebagai tambahan kepada gaji pokoknya. Dengan itu, award gaji-gaji kebelakangan yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan adalah disahkan.

[3] Bonus adalah sesuatu yang hanya dibayar atas budibicara majikan kecuali bonus itu bonus kontraktual, dimana tiada keterangan mengenainya di sini. Justeru itu Mahkamah Tinggi adalah betul bilamana mengenepikan award bonus yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan.

[Perintah sekadarnya]

*[**English** Translation of Headnotes]*

INDUSTRIAL RELATIONS: *Industrial Court - Functions and jurisdiction - Whether only defining contractual rights and obligations of parties in dispute - Whether could confer appropriate rights and benefits - Industrial Relations Act 1967, ss. 20(3), 30(6).*

INDUSTRIAL RELATIONS: *Award - Backwages, compensation and bonus - Proper calculation - Whether salary could include commission - Award in respect of bonus - Whether could be made by tribunal - Whether dependent on discretion of employer.*

INTERPRETATION: *Industrial Court - Functions and jurisdiction - Section 30(b) Industrial Relations Act - The words, "The Court shall not be restricted to specific relief claimed" and "may include in the award any matter or thing which it thinks necessary or expedient for the purpose of settling ... the reference to it under s. 20(3)" - Proper interpretation.*

The appellant is an employee of the respondent whose service has been terminated on 11 April 1991. The validity of the appellant's dismissal was debated in the Industrial Court, wherefore the Court decided that the appellant was dismissed without just cause and ordered that he be paid (i) backwages (ii) compensation in lieu of re-instatement (iii) annual bonus of RM1500 for the years 1991 and 1992.

The facts showed that at the time of dismissal the appellant was earning a basic salary of RM550 per month, but received sales commission averaging RM3,000 per month. The Industrial Court, in giving the said award and order, had taken into consideration the commission that the appellant ought to have received, and further, in the calculation made in respect of payment of the backwages and compensation, had added this commission to the basic salary of the appellant.

The respondent prayed for an order of *certiorari* to set aside the award of the Industrial Court, and submitted before the High Court, based on the case of *Asia Motors Co. (K.L.) Sdn. Bhd. v. Ram Raj & Anor.*, that the Industrial Court had erred in its decision and had acted beyond or without jurisdiction, as commission is not part of an employee's salary. It was also submitted that commission should be based on the actual sales and not be arbitrarily fixed by the Court. The High Court adopted the respondent's submission, with the rersult that an order of *certiorari* was granted to the respondent.

The appellant appealed and, citing *Dr. A Dutt v. Assunta Hospital and Harpers Trading (M) Sdn. Bhd. v. National Union of Commercial Workers,* argued that the Industrial Court had wide jurisdiction when adjudicating trade

disputes, and was also empowered to create new rights and obligations between the parties as would promote industrial harmony. It was further submitted that *Asia Motors* was concerned with the interpretation of basic salary under the Wages Council's Act 1947, and as such the principle on commission as enunciated therein did not apply to the instant case.

Held:

Per Ahmad Fairuz Sheikh Abd. Halim JCA (delivering the judgment of the Court):

[1] This Court agrees with the submission of the appellant that the meaning given to "commission" by *Asia Motors* is not applicable to this appeal.

[2] In the instant case, the facts showed that (a) the appellant's commission is an income that far exceeds his basic salary (b) there was no evidence which showed that the appellant did not receive commission in any specific month (c) the appellant's dismissal is without just cause or excuse. In the circumstances, based on the authority, and the provisions of s. 30(1), (4) & (5) Industrial Relations Act 1967, the appellant must be paid his commission in addition to his basic salary. The award for backwages made by the Industrial Court is thus valid.

[3] The payment of bonus is dependent on the discretion of the employer unless the said bonus is a contractual bonus, of which there is no evidence here. Hence, the High Court was right in setting aside the bonus award made by the Industrial Court.

[Order accordingly]

Kes yang dirujuk:
Asia Motors Co. (KL) Sdn. Bhd. v. Ram Raj & Anor. [1985] 2 MLJ 202 ***(dibezakan)***
Dr. A. Dutt v. Assunta Hospital [1981] Jld. 1 MLJ 304 ***(dirujuk)***
Bharat Bank Ltd., Delhi v. Employees of the Bharat Bank Ltd., Delhi (AIR 1950 SC, 188) ***(disebut)***
Harpers Trading (M) Sdn. Bhd. v. National Union of Commercial Workers [1991] 1 MLJ 417 ***(dirujuk)***
*Syarikat Kenderaan Melayu Kelantan Bhd. v. Transport Workers Union [1995] Vol. 2 AMR 1601****(dirujuk)***

PENGHAKIMAN

Ahmad Fairuz Sheikh Abdul Halim HMR:

Ini adalah suatu rayuan terhadap keputusan Mahkamah Tinggi Kuala Lumpur yang telah memberi perintah *certiorari* kepada responden. Perayu di dalam kes ini adalah seorang pekerja responden. Beliau dipecat oleh responden pada

11 April 1991. Kesahehan pemecatan ini telah diperdebatkan dalam Mahkamah Perusahaan yang memutuskan bahawa pemecatan itu telah dibuat tanpa sebab atau alasan berpatutan. Kerana itu Mahkamah Perusahaan telah membuat perintah agar perayu dibayar gaji kebelakangan (back wages) dikira dari tarikh pemecatan hingga tarikh keputusan Mahkamah Perusahaan (23 Mac 1993) seperti berikut - 23 bulan x RM3,550 = RM81,650 (jumlah RM3,550 adalah diperolehi dari percampuran gaji bulanan perayu sebanyak RM550 dengan jumlah purata komisyen sebanyak RM3,000). Perayu juga diawardkan pampasan bagi menggantikan pengembalian jawatan ('reinstatement') iaitu 1 bulan gaji bagi setiap tahun perkhidmatan yang lengkap (yang bererti 2 tahun x RM550 = RM7,100). Akhir sekali perayu diberi bonus tahunan sebanyak RM1,500 setahun untuk tahun-tahun 1991 dan 1992 berjumlah RM3,000.

Di dalam kenyataan di bawah A. 53 k. 1(2), Kaedah-Kaedah Mahkamah Tinggi 1980, pihak responden menghujjahkan bahawa Mahkamah Perusahaan telah bertindak tanpa atau melebihi bidangkuasanya apabila Mahkamah itu:

(a) mencampurkan komisyen kepada gaji pokok bagi maksud perkiraan pembayaran gaji-gaji kebelakangan dan bagi maksud perkiraan pampasan kepada perayu sebagai ganti pengembalian jawatan, dan

(b) mengawardkan bonus kepada perayu selain daripada pembayaran gaji-gaji kebelakangan dan pampasan sebagai ganti pengembalian jawatan.

Dalam Mahkamah Tinggi pihak responden telah menghujahkan bahawa komisyen bukanlah sebahagian daripada gaji dan untuk menyokong penghujahannya itu pihak responden telah merujuk kepada kes *Asia Motors Co. (K.L.) Sdn. Bhd. v. Ram Raj & Anor.* [1985] 2 MLJ 202. Juga ditekankan oleh peguam terpelajar responden bahawa-komisyen hanyalah perlu dibayar atas penjualan yang sebenarnya yang telah dilakukan dan tidaklah boleh ditetapkan oleh Mahkamah Perusahaan secara arbitrari. Mahkamah Tinggi bersetuju dengan penghujjahan-penghujjahan peguam terpelajar responden itu.

Dalam Mahkamah ini peguam terpelajar perayu telah mengemukakan kes *Dr. A. Dutt v. Assunta Hospital* [1981] Jld. 1 MLJ 304. Di m.s. 312 laporan kes itu Mahkamah Persekutuan telah merujuk kepada kes *Bharat Bank Ltd. Delhi v. Employees of the Bharat Bank Ltd., Delhi,* (AIR 1950 SC 188), yang menetapkan bahawa dalam penyelesaian pertikaian-pertikaian di antara majikan dengan pekerja-pekerjanya, fungsi tribunal tidaklah terhad pada pentadbiran keadilan mengikut undangundang. Tribunal bolehlah memberi hak-hak dan keistimewaan-keistimewaan kepada mana-mana pihak yang difikirnya menasabah dan wajar sungguhpun pemberian itu bukan di dalam terma-terma mana-mana perjanjian yang wujud. Tribunal itu tidaklah hanya memberi tafsiran atau kesan kepada hak-hak dan obligasi-obligasi kontraktual pihak-pihak

berkenaan. Tribunal itu boleh menciptakan hak-hak dan obligasi-obligasi baru antara pihak-pihak yang Tribunal itu fikirkan perlu demi keamanan perusahaan. Seterusnya (di m.s. 313 laporan kes itu) Mahkamah Persekutuan menyuarakan bahawa hak kepada pampasan mestilah menjadi suatu isu dalam representasi untuk pengembalian jawatan dan semestinyalah timbul apabila Mahkamah tidak berhasrat untuk membuat perintah pengembalian jawatan. Dan ini adalah selain daripada tugas Mahkamah untuk bertindak mengikut ekuiti, hati nurani yang baik (good conscience) dan matan merit kes itu tanpa mengambilkira teknikaliti dan formaliti undang-undang (legal form). Perkataan-perkataan "The Court shall not be restricted to the specific relief claimed" dalam s. 30(6) Akta Perhubungan Perusahaan (Industrial Relations Act) 1967 mestilah, tegas Mahkamah Persekutuan, di dalam kes representasi untuk pengembalian jawatan di bawah s. 20(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, bererti suatu award yang bukan hanya sebagai tambahan kepada perintah untuk pengembalian jawatan tetapi juga sebagai pampasan bagi pengembalian jawatan yang Mahkamah tidak berhasrat untuk mengawardkan. Pengkukuhan tafsiran sedemikian boleh terdapat di dalam perkataan-perkataan yang digunakan selepas perkataan-perkataan tersebut di atas iaitu "may include in the award any matter or thing which it thinks necessary or expedient for the purpose of settling ... the reference to it under s. 20(3)". Selanjutnya Peguam terpelajar perayu telah merujuk kepada kes *Harpers Trading (M) Sdn. Bhd. v. National Union of Commercial Workers* [1991] 1 MLJ 417. Beliau menarik perhatian Mahkamah ini kepada notaibu (1) (Headnote) dalam laporan kes itu yang menegaskan bahawa kajian semula kehakiman (judicial review) bukanlah suatu rayuan daripada suatu keputusan tetapi adalah suatu kajian semula mengenai cara sesuatu keputusan itu telah dibuat dan Mahkamah Tinggi tidaklah berhak di dalam sesuatu permohonan untuk kajian semula kehakiman menimbangkan samada keputusan itu sendiri, atas merit fakta, adalah adil dan menasabah. Juga dirujuk notaibu (4) dalam laporan kes itu yang menyatakan bahawa Mahkamah Perusahaan diberi kuasa yang luas untuk menyelesaikan pertikaian perdagangan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan adalah jelas bahawa Mahkamah Perusahaan dalam melaksanakan kuasa-kuasa itulah telah mengawardkan pampasan yang meliputi gaji-gaji kebelakangan, bonus, pampasan bagi mengganti pengembalian jawatan dan sumbangan oleh majikan kepada Kumpulan Wang Simpanan Pekerja. Seterusnya Peguam terpelajar perayu telah menghujahkan bahawa kes *Asia Motors* adalah suatu kes yang berkaitan dengan Akta Majlis Penetapan Gaji (Wages Council Act) 1947 dan bukan yang berkaitan dengan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 – Akta yang relevan dalam rayuan ini. Kes *Asia Motors* itu melibatkan pengertian gaji pokok di bawah Akta Majlis Penetapan Gaji 1947. Oleh demikian prinsip mengenai komisyen yang diperkatakan di dalam kes itu tidaklah boleh digunapakai bagi maksud rayuan di hadapan Mahkamah ini.

a *b* *c* *d* *e* *f* *g* *h* *i*

Peguambela terpelajar responden telah merujuk kepada kes *Syarikat Kenderaan Melayu Kelantan Bhd. v. Transport Workers Union* [1995] 2 CLJ 748; [1995] Vol. 2 AMR, 1601, di mana Mahkamah Rayuan telah menghuraikan keadaan-keadaan bila sesuatu tribunal atau mana-mana pihak berkuasa yang membuat keputusan boleh dikatakan bertindak di luar bidangkuasanya. Selanjutnya Peguam terpelajar responden telah menarik perhatian Mahkamah ini kepada dua kes Mahkamah Perusahaan yang menunjukkan amalan biasa Mahkamah Perusahaan dalam membuat award pampasan bagi menggantikan pengembalian jawatan dan tunggakan gaji. Akhir sekali ditarik perhatian Mahkamah ini kepada kes *Asia Motors*, khususnya kepada ungkapan Mahkamah Agung mengenai komisyen yang terdapat di m.s. 205 laporan kes itu.

Seperti yang telah dihujahkan oleh Peguam terpelajar perayu, kes *Asia Motors* ini melibatkan definasi saraan "remuneration" dan "wages" yang digunakan di dalam Akta Majlis Penetapan Gaji 1947 dan Perintah Peraturan-Peraturan Gaji (Pembantu Kedai) (Wages Regulations (Shop Assistant) Order) 1970. Persoalan yang timbul di dalam kes *Asia Motors* itu ialah samada pekerja-pekerja (responden-responden) telah dibayar kurang daripada yang sepatutnya dibayar di bawah Perintah Peraturan-Peraturan Gaji (Pembantu Kedai) 1970. Adalah jelas dalam kes itu bahawa pendapatan responden meliputi 5 perkara (1) gaji pokok, (2) Elaun Special Relief, (3) Elaun Special Relief Tambahan, (4) Komisyen dan (5) Bonus. Adalah jelas juga daripada penghakiman Mahkamah Agung bahawa komisyen dan bonus adalah tidak tentu jumlahnya. Ianya berbeda dari bulan ke bulan dan adakalanya komisyen tidak dibayar di dalam bulan-bulan tertentu. Untuk mencapai suatu keputusan, Mahkamah Agung terpaksa mentafsirkan perkataan-perkataan "remuneration" dan "wages" di bawah Akta Majlis Penetapan Gaji 1947. Justeru itu Mahkamah ini bersetuju dengan Peguam terpelajar perayu bahawa pengertian yang diberi kepada "commission" oleh kes *Asia Motors* itu tidaklah patut digunapakai dalam rayuan ini.

Perayu semasa dipecat mempunyai gaji pokok sebanyak RM550 sebulan (m.s. 50 Rekod Rayuan). Sebahagian besar dari pendapatannya itu terdiri daripada komisyen penjualan yang mengikut pengiraannya adalah dalam anggaran kurang lebih RM4,100 sebulan. Memandangkan bahawa (a) komisyennya itu adalah pendapatan yang lebih banyak daripada gaji pokoknya; (b) ketiadaan keterangan yang menunjukkan bahawa pihak perayu telah tidak menerima komisyen dalam bulan-bulan tertentu; dan (c) pemecatan perayu adalah tanpa sebab atau alasan yang berpatutan, maka Mahkamah ini berpendapat bahawa, sejajar dengan peruntukkan-peruntukkan s. 30(1), (4) dan (5) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan otoriti-otoriti yang disebutkan di atas, perayu sepatutnyalah dibayar komisyennya itu sebagai tambahan kepada

gaji pokoknya. Oleh itu Mahkamah ini mengesahkan award gaji-gaji kebelakangan yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan itu.

Mengenai perkara bonus, Mahkamah ini bersetuju dengan Mahkamah Tinggi yang membatalkan award bonus itu. Mahkamah ini bersependapat dengan hujah yang mengatakan bahawa bonus hanya dibayar atas budibicara majikan kecuali bonus itu adalah suatu bonus kontraktual. Dan tiada keterangan menunjukkan wujudnya bonus kontraktual. Justeru itu Mahkamah Tinggi telah dengan betulnya mengenepikan award bonus itu.

Dilaporkan oleh W.A. Sharif